



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИ
МУНИЦИПАЛЬНИ УЧРЕЖДЕНИ
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИН ДЕШАРАН ДЕПАРТАМЕНТ

ПРИКАЗ

09.09.2022

№ 09-14/75

г. Грозный

О муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Грозного

В целях принятия мер в рамках реализации регионального управленческого цикла развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальной системе образования г. Грозного и на основании приказов Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 07 июня 2021 года № 674 - п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг.», от 23 июня 2021 года № 749 - п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Грозного (Приложение № 1).
2. План мероприятий («дорожная карта») профессионального развития педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Грозного на 2021-2022 учебный год (Приложение № 2).
3. Признать утратившими силу приказы Департамента образования Мэрии г. Грозного:

- от 21.12.2020 г. № 09-70/163 «Об утверждении Плана мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных образовательных организаций г. Грозного;

- от 21.07.2021 г. № 09-14/64 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию методической работы в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях г. Грозного.

4. Начальнику отдела информационно-аналитической работы и внедрения ИКТ Департамента образования Мэрии г. Грозного Маликову Х.А., разместить настоящий приказ на официальном сайте Департамента образования Мэрии г. Грозного.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Департамента образования Мэрии г. Грозного Хасаеву М.К.

Заместитель Мэра –
начальник Департамента



З.М. Ахматов

С приказом ознакомлен (-а):



М.К. Хасаева

М.Д. Ибрагимова

Х.А. Маликов

Положение
о муниципальной системе обеспечения профессионального
развития педагогических работников

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 07 июня 2021 года № 674 - п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг.», от 23 июня 2021 года № 749 - п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике»

В соответствии с Концепцией развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.» были определены основные направления деятельности:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Система целей и их обоснование

№ п/п	Система целей и задачи оценки	Обоснование цели
1	2	3
1.	Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов педагогических работников	Постановка данной цели обусловлена тем, что дефициты в профессиональной подготовке педагога не позволяют обеспечить необходимые результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, которые нельзя результативно выполнить без овладения конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности. Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями, для выстраивания дальнейшей траектории работы с педагогом по ликвидации предметных и методических дефицитов, приводящих к снижению качества образования у учащихся.
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников Задачи: 1). повышение квалификации педагогов; 2). вовлечение педагогов в экспертную деятельность; 3). развитие сетевого профессионального общения; 4). проведение мероприятий по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования учителей	Актуальность постановки данной цели можно объяснить потребностью в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, что обусловлено необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое

		взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста. Также слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства. Нужно отметить недостаточную нормативно - правовую базу для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий. Необходимость создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ. А также необходимость проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.
3.	Поддержка молодых педагогов: реализация программ наставничества педагогических работников	Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение

		способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.
4.	Организация работы по сопровождению на уровне муниципалитета методических объединений и сообществ учителей	Такое целеполагание является необходимым в условиях совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов, развития их творческого потенциала. Приоритетной задачей методических объединений является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетенции учителя. В работе методических объединений решаются многие задачи: - обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; - освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; - организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; - создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; - изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; - обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы педагогов.
5.	Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)	Важность постановки такой цели позволяет добиться эффективных результатов, так как сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне позволяет: - обеспечить качество образования; - повышает эффективность инноваций; позволяет внедрять лучшие традиционные и новые педагогические практики; - способствует обмену опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности. Способствует решению следующих задач: - обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; - освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;

		- организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; - создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; - изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; - обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику.
6.	Получение достоверной и актуальной информации кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета для принятия управленческих решений по ликвидации кадровых дефицитов	Постановка такой цели позволяет получить актуальную, достоверную и объективную информации о качестве и результатах образовательной деятельности общего образования для разработки, принятия и реализации обоснованных управленческих решений по повышению качества общего образования.
7.	Организация научно-методического сопровождения педагогических работников на уровне муниципалитета в целях эффективной и системной работы с учетом проблем ОО Задачи: 1). организация профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; 2). развитие педагогических возможностей посредством обмена опытом, привлечения к методической работе и участию в профессиональных конкурсах	Эта цель определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников. Актуальность создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.

3. Показатели, характеризующие муниципальную систему обеспечения профессионального развития

Показатели и методы сбора информации, используемые в мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, позволяет определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя

№ п/п	Показатели, характеризующие достижение цели	Единица измерения
Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций		
1.1.	Доля учителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	%
1.2.	Доля учителей, у которых выявлены профессиональные дефициты	%
1.3.	Доля учителей-предметников, прошедших сертификацию на региональной платформе «Педагог ЧР»	%
2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников		
2.1.	Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах	%
2.2	Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность	%
2.3	Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете	%
2.4	Обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	%
2.5	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе в рамках проекта «Вектор роста»	%
2.6	Доля педагогических работников, повысивших компетентность по современным методам, формам и технологиям сопровождения одаренных детей	%
2.7	Доля учителей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	%
2.8	Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации	%
3. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне		
3.1.	Доля педагогов, членов профессиональных сообществ и участников методических объединений	%
3.2	Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов	Ед.
3.3	Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на	%

	региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете	
3.4	Доля профессиональных объединений, имеющих открытые ресурсы для взаимодействия педагогических и руководящих работников на муниципальном уровне	%
3.5	Доля победителей и призеров конкурсов от общего числа педагогических работников в муниципалитете	%
<i>Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</i>		
4. По повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
4.1	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ)	%
<i>Устранение дефицитов педагогических кадров</i>		
5. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества		
5.1	Наличие в общеобразовательной организации программы наставничества	Да/нет
5.2	Наличие в общеобразовательной организации «Школы молодого педагога»	Да/нет
5.3	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, от общего числа молодых педагогов	%
5.4	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
5.5	Доля молодых педагогов, возрастом до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	%
6. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях		
6.1	Обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами	Да/нет
6.2	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	Да/нет
6.3	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	%
6.4	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	%
6.5	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%
6.6	Доля учителей пенсионного возраста	%
6.7	Доля учителей – совместителей	

7. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	%

Методы сбора и обработки информации, источники данных и возможные процедуры, используемые в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников, определяют порядок получения информации по показателям системы.

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие *методы сбора информации*:

- изучение и анализ данных (отчетов), представленных образовательными организациями;
- документарный анализ;
- сбор и анализ статистических данных;
- анализ достижения целевых показателей муниципальной системы.

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие *методы обработки информации*: обобщение, группировка, сопоставление, ранжирование, трансформация отображения аналитических данных.

Для сбора информации используются:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) для массовых опросов используются Google-формы, тестовые оболочки.

Источники данных, используемые для сбора информации по показателям системы:

- документы (отчеты), представляемые образовательными организациями;
- открытые статистические данные, информация, размещенная на сайтах образовательных организаций;
- данные анкетирования;

- реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации);
- реестр договоров о сотрудничестве;
- информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства;
- данные статистической отчетности;
- опросы участников образовательных отношений;
- изучение документов, размещённых на официальных сайтах образовательных организаций.

В таблице 3 представлены методы сбора и обработки информации по показателям.

Таблица 3

№ п/п	Показатели, характеризующие достижение цели	Методы сбора и обработки данных и использование ИС	Методика расчета показателя
1	2	3	4
<i>Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников</i>			
1	По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	Данные диагностических процедур; Статистические данные системы региональной статистики http://pedagogchr.ru/ - Анализ мониторинга сертификации учителей. - Метод обработки – математико-статистический анализ.	
	Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций		
	Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты		
	Доля учителей-предметников, прошедших сертификацию на региональной платформе «Педагог ЧР»		
2	По повышению профессионального мастерства педагогических работников	Данные об участии педагогов в	

	Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах	профессиональных конкурсах. информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства Реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации). Метод обработки – математико-статистический анализ.	
	Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность		
	Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете		
	Обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами		
	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста»		
	Доля педагогических работников, повысивших компетентность по современным методам, формам и технологиям сопровождения одаренных детей		
	Доля учителей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности		
	Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации		
3	По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества	Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-	
	Наличие в общеобразовательной организации программы наставничества		
	Наличие в общеобразовательной организации «Школы молодого педагога»		
	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, от общего числа молодых педагогов		
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов		
	Доля молодых педагогов, возрастом до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив		

		статистический анализ.	
4	По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	<i>Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями</i> <i>Метод обработки – математико-статистический анализ.</i>	
	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки		
5	По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	<i>Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций).</i> <i>Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями</i> <i>Метод обработки – математико-статистический анализ.</i>	
	Обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами		
	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами		
	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки		
	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов		
	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета		
	Доля учителей пенсионного возраста		
	Доля учителей – совместителей		

Состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяют путем проведения мониторингов:

- Мониторинг повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- Мониторинг повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- Мониторинг по выявлению кадровых потребностей, осуществления методической поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества, профессиональной переподготовки.

Мониторинги направлены на получение информации по группам показателей, указанных в таблице 2.

Результаты мониторинга используются для определения текущего состояния системы и факторов, на него влияющих, а также проблемных и (или) зон риска.

По результатам проведенного анализа Мониторинга Департамент образования Мэрии г. Грозного разрабатывает адресные рекомендации, определяет перечень мероприятий (активных форм) по работе педагогическими работниками, разрабатывает программы (планы мероприятий) по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Результаты анализа мониторинга используются руководителями образовательных организаций для принятия управленческих решений по совершенствованию работы с учителями и решения актуальных задач.

Приложение № 2
к приказу Департамента образования
Мэрии г. Грозного
от 01.09 2021 г. № 09-14/75

**План мероприятий («Дорожная карта»)
по обеспечению профессионального развития педагогических работников
на 2021 – 2022 учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
1.1. Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся			
1	Организация методического сопровождения педагогов по ликвидации профессиональных затруднений	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
2	Работа в рамках проекта «Вектор роста» (по отдельному плану)	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
3	Принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
4	Обеспечение прохождения сертификации педагогическими работниками, принимаемых на работу после окончания ВУЗа и педагогическими работниками ОО, с нулевым стажем работы, на базе ГБУ «Центр оценки качества образования»	В течение учебного года	Ацаев Х.С., методист НМЦ
5	Обеспечение прохождения обучения педагогическими работниками в возрасте до 35 лет на базе регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) на основании выявленных профессиональных дефицитов	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
6	Обеспечение участия педагогических работников онлайн – диагностике по «гибким» компетенциям «Я –учитель 3.0»	Март – апрель	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
7	Обеспечение прохождения диагностики педагогическими работниками для включения в реестр региональных методистов	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
1.2. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников и обеспечение участия			
8	Организация участия педагогов в вебинарах по актуальным проблемам современного образования, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
9	Организация и проведение городского конкурса «Мастер слова»	ноябрь	Ацаев Х.С., методист НМЦ

10	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» в 2022 году	Февраль – март 2022 г.	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
11	Организация и проведение муниципального этапа «Молодой педагог – 2022»	Февраль – март 2022 г.	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
12	Организация и проведение городского конкурса «Лучший урок – лабораторная работа»	Март 2022	Яндырбаева Р.Р., методист НМЦ
13	Организация и проведение муниципального конкурса «Лучший урок по формированию функциональной грамотности обучающихся»	Апрель 2022	Ацаев Х.С., методист НМЦ
14	Организация и проведение муниципального этапа регионального конкурса «Лучший кабинет чеченского языка»	Апрель 2022	Чемирзаева Я.С., методист НМЦ
15	Организация методического сопровождения участников конкурсов профессионального мастерства различного уровня (семинары, мастер-классы и др.)	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
16	Реализация муниципального проекта «Школа непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»	В течение учебного года	Ибрагимов М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
1.3. Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета			
15	Прогнозирование, планирование и повышение квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и управленческих кадров образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования.	В течение учебного года	Ибрагимов М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
16	Организация работы городских методических объединений	Август 2022 г.	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
17	Организация сетевого взаимодействия с применением дистанционных технологий	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
18	Анализ деятельности городских методических объединений	Июнь 2022 г.	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
19	Обеспечение участия педагогических работников в региональных предметных ассоциациях и сообществах	В течение учебного года	Ибрагимов М.Д., заведующий НМЦ
1.4. Проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно - методического сопровождения педагогических работников			
20	Организация и проведение городских практических семинаров (по отдельному плану)	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
21	Проведение Августовских секционных занятий	Август 2021 г.	Ибрагимов М.Д., заведующий НМЦ, Руководители ГМО, методисты
22	Участие в семинарах и вебинарах на базе ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики»	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ

22	Методическое сопровождение подготовки педагогических работников к проведению ГИА	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
23	Отбор педагогических работников ОО – кандидатов для включения в состав региональных экспертов, привлекаемых Министерством образования и науки Чеченской Республики к проведению по контролю качества	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
24	Отбор педагогических работников ОО-кандидатов для включения в состав экспертов предметных комиссий по проверке развернутых ответов ГИА	Январь - февраль	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
25	Организация прохождения курсов повышения квалификации по программе: «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования»	Март 2022 г.	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
26	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации учителями физики, химии и биологии по вопросам использования лабораторного оборудования на базе региональных стажировочных площадок	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., Яндырбаева Р.Р., методисты НМЦ
27	Организация и проведение семинаров членами (экспертами) региональных предметных комиссий в области проверки и оценки выполнения с развернутым ответом экзаменационных работ ГИА-2022 по критериям оценивания	Сентябрь - октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
28	Проведение семинаров для заместителей директоров ОО по вопросам проведения аттестации педагогических работников	Октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
2. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
2.1. Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития образования			
29	Изучение учебных программ и нормативных документов по обновлению содержания образования, инструктивных писем, регламентирующих преподавание образовательных областей	Постоянно	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
30	Формирование банка данных нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующих реализацию ФГОС	Август-сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
31	Обеспечение пакетом нормативных документов общеобразовательные организации города по организации методической работы	Сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
32	Работа по формированию функциональной грамотности (по отдельному плану)	В течение года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
2.2. Принятие мер, направленных на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			

33	Формирование заявки на курсы повышения квалификации на 2022 год	Декабрь 2021 г.	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
34	Формирование заявка на курсы повышения квалификации по вопросам реализации обновленных ФГОС на 2022 год	Декабрь 2021 г.	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
35	Информирование руководителей образовательных организаций и педагогических работников о проведении курсов повышения квалификации	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
36	Направление на курсы повышения квалификации управленческих команд, руководящих и педагогических работников по вопросам введения обновленных ФГОС	Март – июнь 2022 г.	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
37	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации по формированию функциональной грамотности у обучающихся	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
38	Обеспечение прохождении курсов повышения квалификации в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» по программе «Школа современного учителя»	Сентябрь – ноябрь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
39	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации по вопросам, связанным внедрением цифровой образовательной среды	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
40	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» по программе «Демография»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
41	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации в рамках реализации проекта 500 +	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ

3. Устранение дефицитов педагогических кадров

3.1. Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях

42	Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
43	Организация работы по подготовке и своевременному предоставлению материалов на награждение отраслевыми и правительственными наградами	Август, январь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
44	Формирование прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах: - заполнение электронных форм мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций; - заполнение мониторинга вакансий в образовательных организациях	Август	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
45	Анализ потребности в педагогических кадрах на среднесрочную перспективу	Август	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
46	Организация участия педагогических работников в конкурсном отборе лучших учителей в рамках приоритетного	Февраль - март	Ибрагимова М.Д., заведующая НМЦ

	национального проекта «Образование» и за счет регионального бюджета ведение мониторинга участия		
47	Организация участия педагогических работников в конкурсном отборе лучших учителей общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на получение денежного поощрения за счет средств регионального бюджета	Сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
48	Проведение конкурсного отбора на соискание гранта Мэра г. Грозного в сфере образования в 2021 году	Сентябрь - октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
48	Размещение вакансий на официальных сайтах Департамента образования Мэрии г. Грозного и муниципальных образовательных организаций	Ежемесячно	Маликов Х.А., начальник отдела информационно - аналитической работы и внедрения ИКТ
49	Реализация проекта предпрофессиональной подготовки «Педагогический класс при ЧГПУ»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
50	Участие руководителей образовательных организаций в «ярмарках вакансий», Днях открытых дверей, проводимых ВУЗами Чеченской Республики	В течение учебного года	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества образования
51	Организация педагогической практики студентов ЧГПУ, с дальнейшим привлечением студентов в муниципальные образовательные организации	В течение учебного года	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества образования
52	Формирование базы данных выпускников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования для привлечения выпускников к работе в образовательные организации	Август - октябрь	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества образования
3.2. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества			
53	Организация деятельности Школы молодого педагога г. Грозного (по отдельному плану)	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ
54	Организация работы в рамках реализации Целевой модели наставничества (по отдельному плану)	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
55	Обеспечение участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ

56	Организация обучающих семинаров для молодых специалистов	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ
3.3. Принятие мер, по обеспечению прохождения педагогических работников программ переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
57	Обеспечение прохождения педагогическими работниками программ переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ